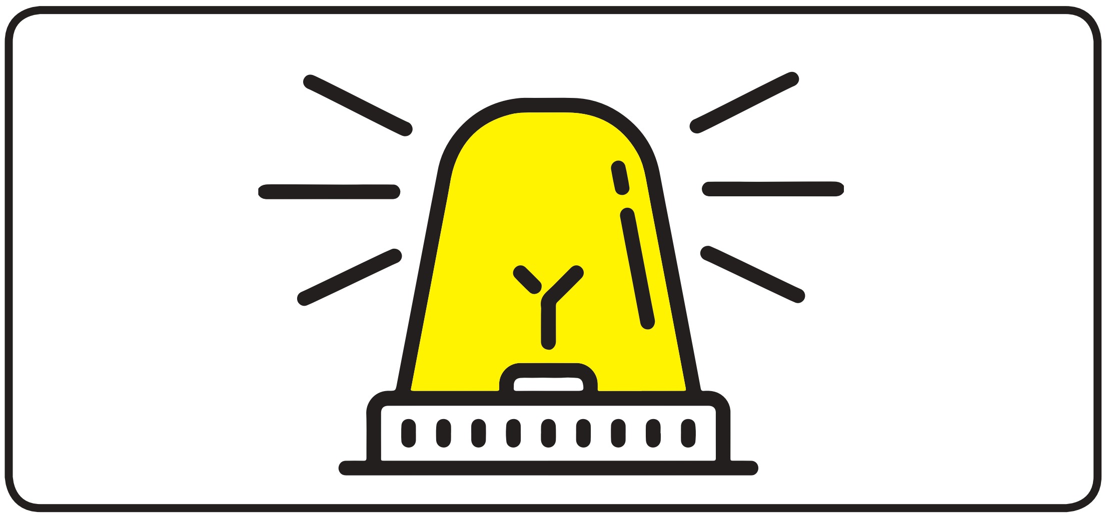
BIULETYN ZWIĄZKOWY / WWW.OZZIP.PL

INICJATYWA PRACOWNICZA

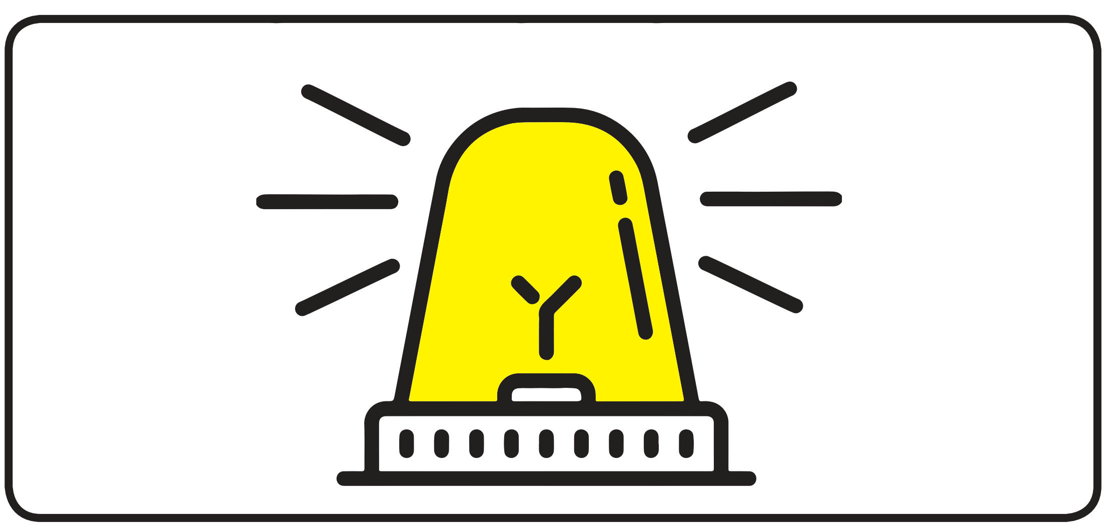
NUMER SPECJALNY / LATO 2019

SPÓR ZBIOROWY I REFERENDUM STRAJKOWE





fot. Piotr Stasiak



15 lipca rozpocznie się w Poznaniu referendum strajkowe. Później dołączą kolejne magazyny.

Amazon pod presją ogłosił podwyżki wcześniej, ale płace są wciąż niskie a normy zawyżone.

Oba związki zawodowe Inicjatywa Pracownicza oraz Solidarność domagają się w sporze zbiorowym:
1. **Godnych podwyżek** (25 zł na rękę)
2. **Nowej oceny pracowniczej** (stop feedbackom)
3 **Stabilnych warunków pracy** – umów na czas nieokreślony.

W dniach 22.05-30.05 odbyły się rokowania między związkami a Amazon. Spotykaliśmy się trzy razy we Wrocławiu. **Nie doszło do porozumienia**: 5.06. podpisaliśmy protokół rozbieżności.

W dniach 18.06.-2.07 odbyły się mediacje z udziałem zewnętrznego mediatora. Spotykaliśmy się z pracodawcą dwukrotnie pod Poznaniem. **Nie doszło do porozumienia.** Amazon nie zgodził się na zawieszenie feedbacków, negocjowanie ze związkami wysokości podwyżek, wycofanie umów agencyjnych i czasowych, zaakceptowanie istotnych zmian w ocenie pracowniczej. Pracodawca jednostronnie zerwał mediacje mimo woli dalszych rozmów z naszej strony. Jednocześnie przekazał, że chce dalej rozmawiać, ale poza sporem.

Amazon przestraszył się możliwości, jakie daje nam spór zbiorowy i tego że my – pracownicy będziemy chcieli je wszystkie wykorzystać. Dlatego od początku starał się go jak najszybciej zakończyć. **Nie damy się zwieść, robimy kolejny krok i przystępujemy do referendum. Pokażmy w nim naszą siłę!**

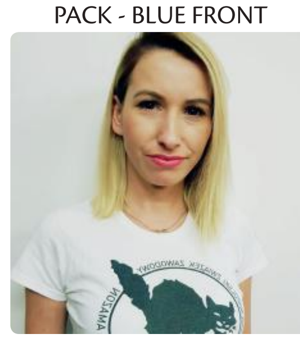
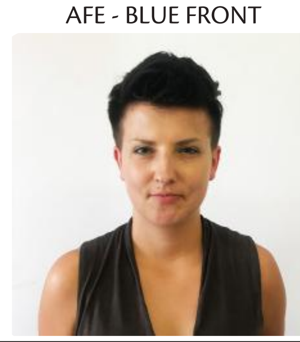
Po naszej stronie są argumenty prawne, opinie biegłych, prawników i ekonomistów, wygrane sprawy sądowe. **Amazon powinien płacić więcej. Normy są za wysokie. Amazon traktuje nas jak roboty**, gdy wypomina, że robimy 99%. Dość pracy w obawie, czy przyjdą z feedbackiem i czy przedłużą nam umowę!

DOKOŃCZENIE STR. 3

KONTAKT
IPAMAZON@WP.PL
TEL. 721-852-897

REFERENDUM STRAJKOWE

PRZEDSTAWICIELE ZWIĄZKOWI - POZ1

KAMIL ADAMKIEWICZ PACK - RED FRONT 	BEATA DZIAMSKA PACK - RED FRONT 	DAREK DZIAMSKI PACK - RED FRONT 	KRZYSZTOF DOMBROWSKI PICK/SHIP - RED FRONT 	KRZYSZTOF JACKOWSKI PACK - RED FRONT 
AGNIESZKA GROMYKO PICK - RED FRONT 	LESZEK JAKÓBCZYK STOW - GREEN BACK 	KONRAD KARASIEWCZ RECEIVE - GREEN FRONT 	ROMAN LUPIŃSKI RECEIVE - RED FRONT 	MARIA MALINOWSKA PACK - RED FRONT 
AGNIESZKA MRÓZ PACK - BLUE FRONT 	ANNA PRZESPOLEWSKA PICK - RED PĄCZEK 	NATALIA SKOWROŃSKA PACK - BLUE FRONT 	DOROTA STEFAŃSKA AFE - BLUE FRONT 	IRENA TOMKOWIAK AFE - RED PĄCZEK 

POZOSTAŁE MAGAZYNY: KONTAKT TELEFONICZNY nr 721-852-897

Anegdotki jakby z życia wzięte:

Ogłaszamy konkurs na "Najgorsze selfie z autobusu" - do wygrania wiatraczek.

Wrzuć na Instagram swoje zdjęcie pokazujące, jak bardzo męczysz się jadąc do pracy, oznacz je #deliveringsweat i wygraj przenośny wiatraczek USB, który zawsze możesz zabrać ze sobą :-o



"- Pani menadżer. Boli mnie prawe kolano. Mogę iść do domu?

- Nie rozumiem. Masz przecież dwa kolana."

- Złamany, nieugięty

"Kto nosi pasek w spodniach, tego mają za złodzieja."

- Pracownik ochrony

"Ten obiadu nie je w pracy, co nie chce mieć zatrucia."

- Niedogotowana

"W czym możemy ci pomóc? - spytali, nie wstając z krzeseł."

- Zapracowani

"Wchodzi baba do toalety pogadać, a tam menadżer." - Znudzona

"Kto nie stoi przy biurku, ten nie awansuje." - PG

"Pracowałeś ciężko, dobrze się bawiłeś, bądź już historią. Podpisz porozumienie stron."

- Dział Kadr

"Menadżer dając trzy negatywne feedbacki na raz: - Tyle tych kartek, co najmniej jakbyśmy ślub brali. Pracownik:

- Chyba raczej rozwód."

- Pracownik agencyjny

"Nie pije wody w pracy, ten kto do toalety boi się chodzić."

- Odwodniony z rejtem

"Kto uczciwie pracuje, na tego łatwiej donieść." - Twój lider

"Menadżer: - Ładną masz fryzurę. Byłaś u fryzjera? Pracownik: - Nie. Pospałam." - Wyspana

"Kto wychodzi równo z gongiem, dla tego nie ma miejsca w autobusie."

- Ten, kóry czekał godzinę na następny autobus

"- Panie menadżer. Nie mogę jutro przyjść na obowiązkowe nadgodziny. Mam wizytę u dentysty.

- Naprawdę? Masz przecież ładny uśmiech."- Facet bez zęba

SPÓR ZBIOROWY W AMAZON cd.

Spór zbiorowy, w który związki weszły 9 maja br. był bezpośrednią konsekwencją odwieszenia Załącznika nr 3 do Regulaminu Pracy przez Amazon. Pracownicy po 5 miesiącach przerwy, którą wywalczyły związki, znów zaczęli dostawać notatki dot. produktywności (feedbacki).

Dlaczego spór? Według nas Amazon nie bierze pod uwagę głosu pracowników, gdy mówimy o ważnych sprawach, takich jak tempo pracy. W trakcie rokowań było to wyraźnie widać. Wymagania ciągle rosną, ale nie odczuwamy tego przy wypłacie.

Wymagania rosną, ale nie odczywamy tego przy wypłacie

Amazon stać na podwyżki wyższe niż 1,50 zł. Powstają nowe magazyny i sortownie. Firma globalnie sprzedaje coraz więcej i jest coraz bardziej rentowna. Pracownicy powinni w tym partycypować. Nie możemy dłużej pozwalać, żeby bogate globalne firmy na nas żerowały: Amazon zatrudnia w Polsce kilkanaście tysięcy osób, a jako taki duży pracodawca ustala płace na podstawie swojego własnego widzimisię, czyli tzw. Przeglądu wynagrodzeń, którego szczegółów nie prezentuje. Według Amazon poziom wynagrodzeń nie jest elementem zbiorowego prawa pracy. Dzięki temu sądzie, że może pomijać pomijać związki w negocjacjach płacowych. Dlatego Amazon w tym roku ogłosił podwyżki bez konsultowania ich ze stroną społeczną. Nie zgadzamy się na taką politykę. Pracodawca powinien w regulaminie wynagradzania ustalić zasady wypłaty nie tylko podstawy, ale też wszelkich dodatków.

W tym roku podwyżki dostaliśmy już w lipcu, czyli wyjatkowo wcześnie. Jesteśmy przekonani, że to nie przypadek. Amazon również zrównał zarobki we wszystkich magazynach w Polsce - czego domagaliśmy sie od dawna. Czas powalczyć o to, by znieść także duże dysproporcje płacowe między pracownikami Amazon w Polsce a w krajach zachod- niej Europy!

15 lipca to Primeday. Na ten dzień po raz pierwszy ogłosili strajk pracownicy Amazon w Stanach Zjednoczonych. Kontynuować protesty i strajki będą również Niemcy, Francuzi i Hiszpanie. Już teraz zapraszamy Was na wspólny wyjazd do Lipska (Niemcy) od 27 do 29 września, gdzie będziemy razem z kolegami i koleżankami z tych krajów podsumowywać protesty i planować nowe kampanie. Po prostu napisz do nas, jeśli chcesz dołączyć.

Mimo że restrykcyjne prawo w Polsce bardzo utrudnia nam legalny strajk - również my nie będziemy bierni.

Schemat obok przedstawia kolejne etapy sporu zbiorowego. Tylko tak prowadzony spór może zakończyć się legalnym strajkiem. Jesteśmy obecnie na etapie referendum. Przeprowadzenie go to trudne logistycznie wyzwanie, gdyż musi odbyć się we wszystkich magazynach. Z tego powodu może trwać nawet kilka miesięcy.

Jesteśmy jendak zdeterminowani! Zachęcamy wszystkich do głosowania. Możesz to zrobić bez względu na to, czy jesteś członkiem związku zawodowego, czy nie. Nie ważne też, w ktorym magazynie pracujesz. Osoby zatrudnione przez agencje pracy tymczasowej będą mogły podpisać się pod petycją popierającą te same postulaty.

Będzie można zagłosować do urn w przerwach na kantynach i palarniach według ogłaszanego kolejno harmonogramu.

Zapraszamy również do głosowania przez internet na stronie: www.referendum.ozzip.pl.



ETAPY SPORU ZBIOROWEGO

ZGŁOSZENIE POSTULATÓW
9 maja

↓

NEGOCJACJE MIĘDZY ZWIĄZKAMI A AMAZON
od 22 do 30 maja

↓

MEDIACJE MIĘDZY ZWIĄZKAMI A AMAZON Z UDZIAŁEM PROFESJONALNEGO MEDIATORA
od 18 czerwca do 2 lipca

↓

REFERENDUM STRAJKOWE WE WSZYSTKICH MAGAZYNACH
od 15 lipca

TRWA



POGOTOWIE STRAJKOWE
pozastrajkowe akcje protestacyjne

STRAJK
w zależności od wyników referendum
ważne tylko jeśli zagosuje 50% pracowników

Ważne!

Możesz również zagłosować przez internet: www.referendum.ozzip.pl

POSTULAT 1: WYŻSZE PŁACE



Nasz postulat nie wziął sie z księżyca! Przedstawiamy wyliczenia i argumenty za podniesieniem płac dużo więcej niż 1,50 zł za godzinę.

Pierwszym postulatem w sporze było podniesienie stawki godzinowej do 25 zł netto (na rękę). Dlaczego należy nam się podwyżka do 25 zł?

SYTUACJA FIANSOWA SPÓŁKI JEST BARDZO DOBRA

- Spółka coraz więcej sprzedaje i jest coraz bardziej rentowna, w czym powinni partycypować pracownicy
- Wg. raportów finansowych Amazona duża cześć zysków ze sprzedaży pozostaje w firmie. Oznacza to, że w spółka ma duże możliwości podwyżek płac
- Nie zgadzamy się, aby firma opierała przegląd wynagrodzeń głównie na danych o zarobkach w innych firmach lub branży. To, że w branży związanej z gospodarka magazynową płace są stosunkowo niskie, nie oznacza, że my mamy mało zarabiać. W końcu dzięki naszej pracy w morderczym tempie firma osiąga nadzwyczajne zyski. W związku z tym przegląd wynagrodzeń powinien brać pod uwagę głównie wysokość zysków, które wypracowuje załoga.
- W I kwartale 2019 r. przychody Amazona osiągnęły kwotę 59,7 mld dol., a zysk spółki przekroczył rekordowy poziom 3,5 mld dolarów. Zysk operacyjny wyniósł 4,4 mld dol.
- Jeff Bezos, założyciel Amazona, m.in dzięki naszej pracy, posiada majątek wart 562 mld pln. Aby zarobić taką kwotę pracownik magazynowy z Amazon w Polsce musiałby pracować przez 18 milonów lat.

NIE CHEMY BYĆ TANIĄ SIŁĄ ROBOCZĄ

- Zgodnie z raportem Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń, należymy do 25% najgorzej zarabiającej grupy pracowników w Polsce (poniżej 3349 brutto w 2018 r.). Ratuje nas tylko praca w nadgodzinach, ale jak długo możemy tak żyć?
- Nasze zarobki to jedynie ok. 60% przeciętnego wynagrodzenia w Polsce, które w maju 2019 r. wynosiło 5186 zł brutto.
- Wykonujemy takie same zamówienia jak nasi koledzy z Niemiec, Francji i Hiszpanii, obsługując głównie niemieckich klientów. Pracujemy jednak pod większą presją i w szybszym tempie. Polskie magazyny (w rzeczywistości polscy pracownicy) regularnie biją rekordy wysłanych produktów.
- Mimo to płace i warunki pracy polskich pracowników Amazona są znacznie gorsze, niż osób pracujących za zachodnią granicą. Przykładowo, za miesięczną płacę możemy nabyć mniej środków utrzymania, co pokazuje tabela nr 2.
- Uważamy, że nasze zarobki powinny zbliżać nas do poziomu krajów zachodnich, w przeciwnym razie Polska wciąż będzie krajem, w którym panuje bieda.
- Zarabiamy 36% stawki w Niemczech. Za te same produkty płacimy średnio 54% niemieckich cen. Aby możliwości konsumpcyjne były zrównane powinniśmy zarabiać 54% z 11EUR (47 zł), czyli 25.38 zł/h.

KOSZTY ŻYCIA i CENY W POLSCE BARDZO SZYBKO ROSNĄ

- Pracownicy w Polsce są wciąż biedniejsi, niż w większości innych krajów Europy. Dla porównania w 2018 r. w Czechach zagrożone ubóstwem było 3,8% pracowników, na Słowacji 6,6%, a w Polsce aż 10,8%. Takie firmy jak Amazon wykorzystują ten stan, jeszcze bardziej go pogłębiając.
- Według badań ankietowych w 2018 r. miesięczne opłaty gospodarstwa domowego wynosiły średnio 1572 zł, podczas gdy w 2015 r. było to 976 zł. Badani deklarowali, że ich miesięczne rachunki wzrosły zatem o 61%.

Tabela nr 1. Zarobki i Dodatki w Amazon za granicą

Magazyn	Miesięczne zarobki netto	Ilość godz. pracy w tygodniu	System zmian	Dodatkowe benefity
Niemcy AMAZON LEJ1 (Lipsk)	11-13 euro za godzinę, tj. miesięcznie 1819-2130 euro czyli 7730-9057 zł (podstawowe stawki, z uwzględnieniem stażu pracy)	37.5	Wszystkie niedziele wolne	Premia wydajnościowa i jakościowa do 12%, 25-30% dodatku za pracę w nocy, 400 euro dodatku świątecznego, stażowe, akcje pracownicze, dodatkowe premie ze względu na peak świąteczny i czarny piątek.
Francja AMAZON LIL1 (Lille)	Miesięcznie 1677 euro 7131 zł czyli około 12 euro na godz. (podstawowe stawki, dane z 2017 r.)	35	Brak zmiany nocnej, zmiany weekendowe podwójnie płatne	13 pensja, stażowe, dodatek od zysku spółki wypłacany dwa razy w roku (ok 505 euro), dodatkowe premie ze względu na peak świąteczny, akcje pracownicze

Tabela nr 2. Porównanie: Co można kupić za tą samą pensję w Polsce i zagranicą

Ilość nabytych produktów w cenie rzeczywistej w danym kraju					
Artykuły spożywcze	Polska 561 euro 2400 zł	Niemcy 2100 euro	Francja 1677 euro	Hiszpania 1600 euro	Średnia nabytych produktów (bez Polski)
Chleb	1000	1615	1597	1333	1515
Bułka	6000	10500	4192	5333	6675
Masło	660	1680	1118	1230	1342
Jaja	600	1627	1156	1280	1354
Piwo	1253	3235	1677	2285	2399
Herbata	750	1779	1064	1142	1328
Mleko	1304	3134	2045	2000	2393
Pomidor	600	1050	882	1600	1177
Szynka	96	190	139	200	176
Pierś z kurczaka	250	350	239	304	893

- Według danych GUS w 2019 r. odnotowano znaczny wzrost cen podstawowych produktów i usług, np.:

  1. Pieczywo – wzrost rok do roku o 12%,

  3. Żywność ogółem– 5.4% (ziemniaki 86%, cebula 53%, chleb 50%)

  4. Wywóz śmieci – 18,6%

  5. Energia elektryczna – 5,4 %

  6. Litr benzyny bezołowiowej – 8%

OBECNA STAWKA LEDWO POKRYWA MINIMUM SOCJALNE

- Minimum socjalne w gospodarstwach domowych z dwójką dzieci w 2018 r. wynosiło 3742 zł (netto). Przy dwójce osób zatrudnionych, odpowiada temu poziom dochodów netto 1845 zł (brutto 2592 zł) na osobę, czyli ok. 16 zł na godzinę brutto.

- Nawet przy cenach z 2018 r. stawki w Amazon (od 17,50 zł do19,50 zł) ledwie pokrywały minimum socjalne, czyli granicę skrajnego ubóstwa dla gospodarstw domowych w Polsce. Podwyżki do 20 i 21,50 zł nie wystarczą, abyśmy mogli zacząć godnie żyć.

PRACA W AMAZON JEST SZKODLIWA DLA ZDROWIA

- Wzrost norm, ciągła presja oraz sposób organizacji pracy w Amazon ma znaczny wpływ na nasze zdrowie. Według informacji od pracowników z innych krajów w Amazonie trudno wytrzymać dłużej niż 5 lat. Przez ten czas spółka wyciska z nas ile tylko się da, niszcząc nasze zdrowie. Jednocześnie oferuje zarobki, które nie pozwalają na regularną regenerację naszych organizmów na odpowiednim poziomie (wyższym niż oferta Luxmed), np. na różnorodne masaże czy zabiegi pielęgnacyjne i rehabilitacyjne.

- W 2018 r. biegły sądowy potwierdził, że praca w Amazonie ma ciężki charakter. Nadmierny wysiłek fizyczny, wymuszona pozycja podczas pracy jak również wykonywanie czynności powtarzalnych może prowadzić do urazów oraz przeciążenia układu mięśniowo-szkieletowego, a w dalszej kolejności do poważnych powikłań. Pracodawca może wypłacać pracownikom dodatek za pracę w warunkach szkodliwych, rekompensujący jej uciążliwość.

- Oczywiście nie zwalnia to od obowiązku redukowania uciążliwości pracy oraz przestrzegania wszystkich przepisów BHP. Wyższe zarobki umożliwiłyby jednak pracownikom prawidłowe zadbanie o zdrowie, które tracimy na rzecz Amazona.

DOJAZDY DO PRACY

- Średnio 50 godzin w miesiącu tracimy na dojazdy do pracy. Ten czas traktowany jest jak odpoczynek. Trudno jednak mówić o wypoczynku w przepełnionych i przegrzanych lub niedogrzanych autokarach. Dla nas ten czas jest bezużyteczny. Na dowozie pracowników z różnych miejscowości do jednego, dużego magazynu korzysta głównie Amazon

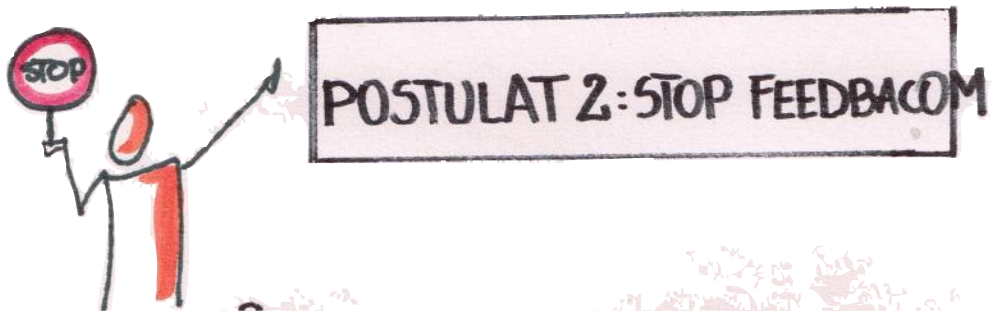
- Firma dodatkowo oszczędza na transporcie fundując nam niesprawne autobusy. Gdyby ten czas był opłacony na podstawie deklaracji, z którego przystanku dojeżdżamy, otrzymywalibyśmy dodatkowo od 640 zł do ponad 1300 zł brutto miesięcznie.

WZROST NORMY A WZROST ZAROBKÓW

- W ostatnich miesiącach normy - zarazem minimia jak i cele - wzrosły tak, że ich wzrost przekracza dla niektórych ścieżek procentowy wymiar podwyżki. W tym samym czasie cały czas niejasny jest dla nas sposób liczenia premii za wydajność całego magazynu. W Regulaminie tej premii nie ma podanych żadnych sposobów jej wyliczania czy możliwych do weryfikacji wskaźników. Jeśli normy wzrosły dla wielu ścieżek, co rzekomo liczone jest na podstawie przeszłych wyników osiąganych w procesie, to dlaczego premia za wydajność pojawia się i znika?

Z POWYŻSZYCH POWODÓW ZACHĘCAMY DO POPARCIA W REFERENNDUM STRAJKOWYM POSTULATU PŁACOWEGO!





Chcemy zmian w ocenie pracowniczej!

Zawieszony wcześniej Załącznik nr 3 do Regulaminu Pracy jest według nas niezgodny z prawem pracy.

Inicjatywa Pracownicza i Solidarność zgodnie zażądały, aby ocena okresowa była bardziej obiektywna i sprawiedliwa:

- Sprzeciwiamy się podnoszeniu wskaźników (norm), jeśli nie opiera się ono na wprowadzeniu ulepszeń organizacji pracy lub warunków technicznych. Normy nie mogą rosnąć wyłącznie w wyniku wzmożonego osobistego wkładu pracy, co oznacza, że nie mogą rosnąć tylko dlatego, że szybciej pracujemy.

Tylko taka podstawa zmiany norm jest zgodna z polskim prawem i art. 83 Kodeksu Pracy. Amazon ignoruje to i w zamian stosuje „prawo" błędnego koła i wyścigu szczurów. Amazon wywiera na nas presję, dając notatki za pracę poniżej 100 procent, a za pracę z większym wysiłkiem „nagradza" każąc pracować nam jeszcze szybciej w następnych miesiącach. W sprawie sądowej naszego kolegi, wcześniej zwolnionego przez Amazon za normy, sąd pierwszej instancji nakazał przywrócenie go do pracy, dlatego że system oceny stosowany przez Amazon uznał za bezprawny. Kolejne sprawy sądowe są w toku.

- Proponowaliśmy wydłużenie okresu branego pod uwagę przy ocenie pracowniczej do 1 miesiąca. Ocenianie nas za 7 dni pracy (odliczając urlop może to być 49 ocen w roku - czyli 49 okazji, by dać Tobie negatywny feedback, a Amazon twierdzi, że może rekomendować do zwolnienia już po 4 pod rząd lub 6 w roku)

- Sprzeciwiamy się stosowaniu jednej normy bez względu na cechy psychofizyczne pracownika – obecnie Amazon nie uwzględnia m.in. kategorii płci, wieku oraz zatrudnienia na czas określony i nieokreślony, o których mowa w art. 18 Kodeksu pracy. Inaczej naszym zdaniem winny wyglądać kryteria oceniania według wskazanych norm w przypadku kobiet oraz pracowników starszych, a sama ocena nie powinna mieć wpływu na zawieranie bądź niezawieranie z pracownikami umów o pracę na czas nieokreślony.

- Domagaliśmy się udziału strony społecznej przy procedurze ustalania norm oraz ich weryfikacji. Chcemy, aby wprowadzić do Regulaminu możliwość odwołania się od feebacka i jasnych zasad tzw. egzemtowania go (anulowania) - teraz jest to widzimisie HR-ów i menagera. Co nie znaczy, że nie powinniście juz teraz pisemnie odwoływać się od niezasadnych ocen!

Poradnik: Jak sobie radzić z rosnącymi normami

Algorytm liczący normy (tzw. minimalne wskaźniki) jest tak skonstruowany, że ustala normy na podstawie wyników za poprzedni miesiąc, odrzucając skrajne wyniki. Logiczny wniosek jest taki, że nie powinno się robić za dużo, bo wtedy normy szybciej rosną. Co 4 tygodnie system aktualizuje wyniki i najczęściej wymogi są wyższe. Wyrabiając ponad 100% przyczyniasz się do wzrostu wydajności.

Czy powinniśmy nic nie robić, żeby zatrzymać ten błędny krąg? Krok po kroku: w momencie szkolenia na procesie zaczynamy na levelu 1. Leveli, czyli poziomów jest w sumie pięć, gdzie ten ostatni zmusza nas do robienia w 100%. Ne levelu 1, podczas szkolenia, które trwa 40 godzin, wyniki nie są brane pod uwagę przez system oceniania zwany Adapt. Brana pod uwagę jest jakość. Nie ma więc sensu bić rekordów. Nie zapominajcie, że po 3,5 minuty braku odbić w procesie, naliczany jest tzw. time of task (za przestoje).



Możemy być też oceniani za pracę na innym dziale (wsparcie). Jeśli nie ma Was na procesie przez 3 miesiące, to levele spadają na pierwszy poziom. Możecie poprosić o retrening. Jeśli pracujecie szybko na picku, to idąc na szkolenie na Inbound nie musicie zdobywać rekordów. Dajcie znać nowym pracownikom na zielonych badżach, by w pierwszym tygodniu przykładali uwagę raczej do jakości.

Jeśli nie macie przepracowanych 5 godz. na procesie w tygodniu, to wyniki pracy nie są brane pod uwagę. Tydzień w Amazonie trwa od środy do wtorku. Ta wiedza szczególnie przydaje się we wtorek, pod koniec dnia. Jednak według indywidualnych predyspozycji (nadgodziny, zwolnienia lekarskie, oddanie krwi, itp.) możecie używać jej dowolnie. To kolejny krok żeby poprawić swoją jakość i jednocześnie wpłynąć na wysokość minimów. Pęd za wyrabianiem norm może prowadzić do urazów, chorób i wypadków!

Ważne wskazówki:

1. Poznaj minima. W kilku miejscach są wywieszone plakaty z aktualnymi wymaganiami. Dzięki temu będziesz wiedzieć, ile musisz przeprocesować produktów. Nie będziesz pracować na ślepo, a świadomość wymogów pozwoli nie tylko uniknąć niewyrobienia minimum, ale także niepotrzebnego zawyżania swojego wyniku.

2. Czy warto robić 150% do minimum? Chcesz się pokazać w ten sposób managerowi? Jeśli robisz za dużo, to też mogą Cię spotkać przykre niespodzianki. Część z nas ma takie doświadczenie, że robienie ponad miarę sprawia, że menagerowie i liderzy nie biorą Cię pod uwagę przy szkoleniach na stanowiska indirectowe (bez normy, np. problem solve, water spider), czy nawet na inne działy. W końcu dla góry liczą się wyniki.

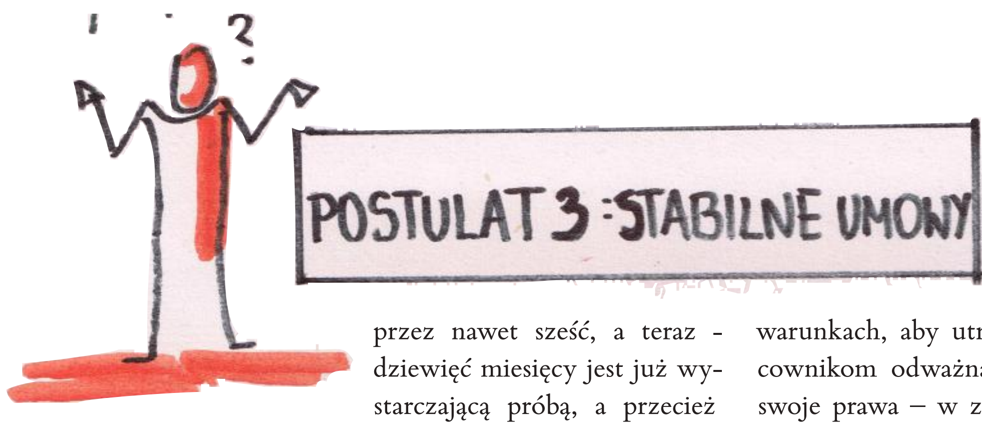
3. Jeśli chcesz, sprawdzaj Adapta raz dziennie. Lider ma obowiązek udzielić Ci informacji. Adapt pokazuje wynik aktualny na dwie godziny wstecz, więc podane liczby mogą się różnić od tych końcowych.

4. Jesteś oceniany za minimu. Cele na dzień to coś innego: to nakładane wyzwania. Każdego dnia mogą być inne cele, mniejsze lub większe niż minimum. Dlatego jeśli lider zarzuca Ci, że nie wykonujesz celu, to zignoruj to. To za brak minimum możesz dostać feedbacka. Za brak celu grozi Ci najwyżej wrogie spojrzenie lidera-karierowicza.

5. Nie rób za dużo „na górkę" jeśli nie wiesz, czy będziesz w stanie wyregulować swój wynik. Trzymanie stabilnego wyniku jest lepsze niż robienie 150% na zapas. Jeśli masz już umowę na czas nieokreślony, to wtedy szczególnie warto ustabilizować swoją pracę, a nie szkodzić sobie i innym.

6. Reaguj na skandaliczne zachowania podwyższające normy. Przebieranie kartonów na wózkach stowerskich, wybieranie ścianek na packu, czy bieganie po wieży. Pojedyncze osoby przez swoje cwaniactwo podnoszą normy, a zwykli pracownicy, szczególnie na zielonych badżach, muszą srogo się napocić, żeby wykonać minimum. W praktyce ci kombinatorzy robią pod górkę również sobie.

7. Uświadamiaj innych. Nawet pracownicy z dłuższym stażem często nie są świadomi, co to jest level, czy że trzeba wykonać 5 godzin pracy, by proces został uwzględniony przez Adapt.



Trzecim naszym postulatem było to, aby Amazon zatrudniał bezpośrednio, nie za pośrednictwem agencji pracy. Nie jest to nowy postulat. Chcemy również wycofania umów rocznych.

W toku sporu zbiorowego, aby wykazać dobra wolę, złagodziliśmy nasz pierwotny postulat. Proponowaliśmy likwidację zasady zatrudniania pracowników na dodatkowy okres próbny dla osób, które pracowały wcześniej przez agencje. Uważamy, że ciężka praca przez nawet sześć, a teraz - dziewięć miesięcy jest już wystarczającą próbą, a przecież dodatkowe 3 miesiące kolejnej „próby" upływa na wykonywaniu tych samych, monotonnych czynności.

Po drugie, proponowaliśmy zawarcie porozumienia zbiorowego ustalającego czasokresy zawieranych z pracownikami tymczasowymi umów - na początek korzystne byłoby dla pracowniwkó choćby ograniczenie ich do dwóch umów 3-miesięcznych.

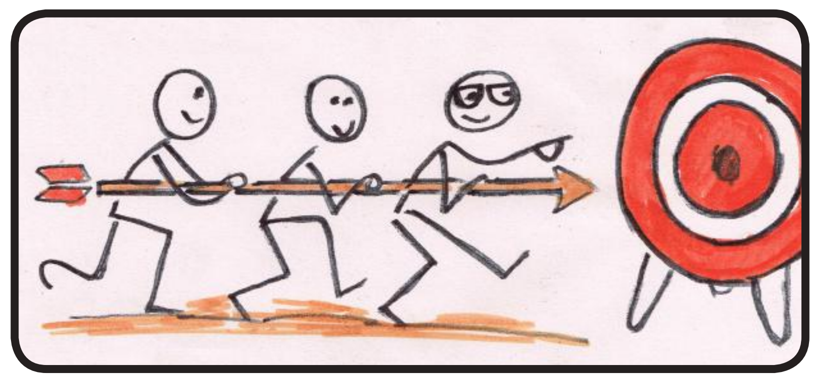
W Amazon praca agencyjna najczęściej nie jest sezonowa – tysiące ludzi ma pracować właśnie w warunkach „stałej próby". Jest dla wszystkich jasne, że Amazon wydłuża okres zatrudnienia w niestabilnych warunkach, aby utrudnić pracownikom odważną walkę o swoje prawa – w zamian pracownicy mają żyć w możliwie długim strachu przed tym, że nie dostaną kolejnej umowy. Nie zgadzamy się na takie praktyki i żądamy ich zmiany.

Stąd wynika też druga propozycja związku: aby agencje przestały dawać umowy na miesiąc – czy co 14 dni, jak to było z Adecco w ostatnim peaku zimą 2018. W zamian, chcemy, aby firma narzuciła agencjom ograniczenie do zatrudnienia na umowy 3-miesięczne, po dwa razy to jest maksymalnie do 6 miesięcy przed przejściem na umowę z Amazon.

Niemcy: w zwalczeniu umów agencyjnych kluczowy był opór imigrantów i związków

Pracownicy Amazon zrzeszeni w związkach w Niemczech samodzielnie wywalczyli zniesienie umów agencyjnych. Przyczyniła się do tego przede wszystkim walka o poprawę warunków mieszkaniowych pracujących w firmie imigrantów – głównie Polaków, ale nie tylko. Agencje pracujące dla Amazon kwaterowały tych pracowników do bardzo drogich pokoi, jak śledzie w beczce, w kiepskich warunkach. Imigranci wyrażali brak zgody na taki stan w różne głośne sposoby – żeby ich dyscyplinować po pracy, agencje zatrudniły firmę ochroniarską o wdzięcznej nazwie Hess (łudząco przypominającej nazwisko hitlerowca Rudolfa Hessa). Gdy pracownicy imigrancy zrzeszyli się w związkach, a związki nagłośniły temat w mediach, wybuchła afera. Amazon w obawie o znaczne pogorszenie wizerunku zmuszony był do odcięcia się od swoich agencji pośrednictwa pracy.

Od tamtej pory w niemal wszystkich magazynach firmy w Niemczech pracownicy – imigranci i Niemcy – zatrudniani są bezpośrednio przez Amazon.



Deklaracja przystąpienia do Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza" cz. 2

KLAUZULA INFORMACYJNA

Przetwarzanie danych osobowych odbywać się będzie w celu:

- wykonywania celów statutowych,
- realizowania wymagań wynikających z przepisów prawa, w szczególności zaś w Ustawie z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych
- dołączenia członka/członkini do listy mailingowej lub innego elektronicznego komunikatora celem wysyłania lub odbioru informacji między członkami OZZIP (cel statutowy związku).

Uprawnionymi do zbierania i przetwarzania danych osobowych w wyżej wskazanym celu są członkowie Komisji Krajowej OZZIP, członkowie prezydiów podstawowych jednostek organizacyjnych związku albo przedstawiciele związku działający z upoważnienia wyżej wskazanych organów.

OZZIP nie przekazuje pracodawcom lub innym podmiotom zatrudniającym zbiorczych list swoich członków. Jeżeli jednak pracodawca lub inny podmiot zatrudniający wystąpi do nas z prośbą o przedstawienie informacji czy zamierzamy Ciebie reprezentować (np. w związku z zamiarem wypowiedzenia umowy o pracę) podejmiemy się Twojej obrony i niezwłocznie Cię o tym poinformujemy, korzystając z podanych przez Ciebie w tej deklaracji danych kontaktowych.

Okres przetwarzania danych osobowych rozpocznie się od chwili doręczenia przedstawicielowi OZZIP niniejszego podpisanego oświadczenia i będzie trwał przez okres niezbędny do realizacji celów statutowych OZZIP i czas realizacji ciążących na administratorze zgodnie z przepisami.

Przetwarzania danych osobowych objętych deklaracją przystąpienia do związku zawodowego OZZIP w zakresie imienia i nazwiska członka związku, określenia podmiotu zatrudniającego, podstawy zatrudnienia, długości dotychczasowego zatrudnienia w odniesieniu do osoby wykonującej pracę zarobkową niebędącej pracownikiem w rozumieniu kodeksu pracy, oraz wymiaru czasu pracy (w odniesieniu do wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową) są warunkiem niezbędnym członkostwa w OZZIP. Wycofanie zgody na ich przetwarzanie jest równoznaczne z wystąpieniem ze związku, jednak nie powoduje zaprzestania przetwarzania tych danych w zakresie niezbędnym dla realizowania wymagań wynikających z przepisów prawa lub ochrony słusznych interesów administratora danych.

W razie pytań prosimy o kontakt z Inspektorem Ochrony Danych Osobowych, funkcję tą w OZZIP pełni Jarosław Urbański (telefon: 663 633 504, email: rzecznikochronydanychosobowych@ozzip.pl).

OZZIP będzie przetwarzać dane osobowe na podstawie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE.

Każdej osobie, której dane osobowe są przetwarzane przez OZZIP przysługuje prawo do ich: weryfikacji, kontroli, aktualizacji, korekty, uzyskania informacji na temat metody ich przechowywania, funkcji, a także odwołania od dalszego ich przetwarzania. W celu realizacji tych uprawnień prosimy o kontakt z przedstawicielami wskazanymi na str 2.

W momencie, gdy którakolwiek z podanych przez Ciebie informacji zmieni się, prosimy o kontakt z nami w celu uaktualnienia ewidencji członków(iń).

Dane osobowe będą pozyskiwane wyłącznie na podstawie niniejszej deklaracji, oraz oświadczeń mających na celu zmianę lub korektę tych danych. Przekazanie danych osobowych w inny sposób będzie wymagało odrębnej zgody na ich przetwarzanie.

....

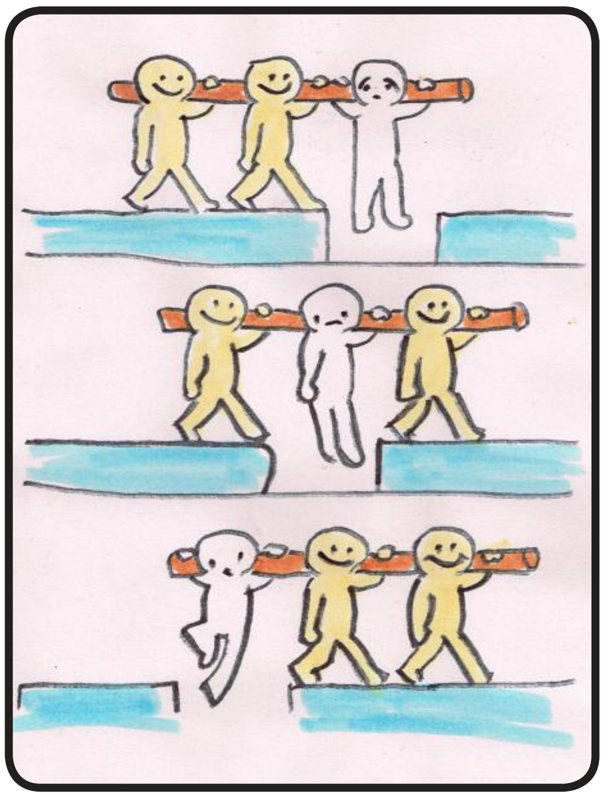
CZYTELNY PODPIS **DATA**

Wypełnia przedstawiciel Komisji lub osoba upoważniona do odbioru poczty:

....

DATA DORĘCZENIA:

....



SZUKAMY

KOORDYNATORÓW ZWIĄZKOWYCH

Chcesz z nami działać?
Masz poparcie na swoim dziale?
Nie boisz się mówić, co myślisz?

SKONTAKTUJ SIĘ!

W naszym związku zawodowym jest już niemal 700 osób zatrudnionych przez Amazon lub agencje pracy tymczasowej.

Aby zapisać się do związku musisz wypełnić deklarację członkowską.

Wytnij formularz z dołu strony, wypełnij - UWAGA: z obu stron!

Przekaż naszym przedstawicielom (spis osób na 2 str.), wrzuć do skrzynki w POZ1 na tablicy związkowej (dolna kantyna) lub z innych FC: prześlij pocztą!

KONTAKT:

tel. 721-852-897
ipamazon@wp.pl

www.ozzip.pl
facebook:
OZZInicjatywaPracownicza

OZZ Inicjatywa Pracownicza
ul. Kościelna 4/1a
60-538 Poznań

Składki:

Składka wynosi 10 zł miesięcznie.
Prosimy o samodzielny przelew:
Numer konta:
28 2130 0004 2001 0577 6570 0014
OZZ Inicjatywa Pracownicza
ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań

Tytuł przelewu: (Imię i nazwisko), składka za (podaj okres)

Deklaracja przystąpienia do Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza" cz. 1

DEKLARACJA

Ja, niżej podpisany /podpisana oświadczam, iż przystępuję do Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza" z siedzibą w Poznaniu (KRS nr 0000215247).

Imię ....
Nazwisko ....
Adres: ....
....
Telefon: ....
E-mail: ....

Pracodawca:
☐ Amazon ☐ Adecco ☐ Randstad ☐ Inne - ....

Miejsce pracy:
☐ POZ1 ☐ WRO1 ☐ WRO2
☐ KTW1 ☐ SZZ1 ☐ Inne - ....

Umowa: ☐ Umowa o pracę okres próbny ☐ Umowa zlecenie
☐ Umowa o pracę na czas określony
☐ Umowa o pracę na czas nieokreślony

Wymiar czasu pracy: ☐ Cały etat ☐ Pół etatu

Dział: ....

....
CZYTELNY PODPIS DATA

PRZYNALEŻNOŚĆ DO INNYCH ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

☐ Oświadczam, iż NIE NALEŻĘ do innego związku zawodowego w Amazon.

☐ Oświadczam, że NALEŻĘ do innego związku zawodowego w Amazon, jednak CHCĘ, by przy podawaniu informacji o liczbie członków moje członkostwo uwzględniał wyłącznie OZZIP.

☐ Oświadczam, że NALEŻĘ do innego związku zawodowego w Amazon i NIE CHCĘ, by przy podawaniu informacji o liczbie członków OZZIP uwzględniał moje członkostwo. Z uprawnień wynikających z mojego członkostwa korzysta już inny związek zawodowy i chcę, by tak pozostało.

....
CZYTELNY PODPIS DATA

Oświadczam, iż wyrażam zgodę na przetwarzanie danych zawartych w niniejszym formularzu przez Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza" z siedzibą w Poznaniu (KRS 0000215247), ul. Kościelnej 4/1a 60-538 Poznań (OZZIP) w celach statutowych

....
CZYTELNY PODPIS DATA

INFORMACJA O DACIE PRZYJĘCIA DO ZWIĄZKU

Jeżeli nasza Komisja nie postanowi inaczej, datą przyjęcia Ciebie do naszego związku zawodowego będzie:

1) ostatni dzień miesiąca, w którym oświadczenie to zostało doręczone:

a) członkowi prezydium organizacji podstawowej Związku (również poprzed odebranie ze skrzynki pocztowej na tablicy zwizkowej)

b) bezpośrednio osobie działającej z upoważnienia prezydium Komisji

c) na ujawniony w KRS adres Związku (aktualnie: ul. Kościelna 4/1a, 60-538 Poznań);

2) dzień, w którym po otrzymaniu tego oświadczenia prezydium Komisji podjęło się Twojej obrony wobec podmiotu zatrudniającego (w tym pracodawcy).

Powyższe wynika z Uchwały nr 60/5/2018 Komisji Krajowej OZZIP z dnia 28.10.2018 r.

Drogą email otrzymasz potwierdzenie zapisania do związku oraz informacje odnośnie składek członkowskich.